

## **BAB 5**

### **SIMPULAN & SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat di buat kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan jika semakin kuat budaya sebuah organisasi maka komitmen karyawan akan semakin kuat pula. Hal ini sesuai dengan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa : “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional” sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan jika kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawannya. Hal ini sesuai dengan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa : “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional” sehingga hipotesis 3 diterima.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan jika semakin tinggi motivasi yang ada di dalam diri karyawan maka komitmen organisasional karyawan tersebut akan semakin tinggi pula, hal ini ditunjukkan dengan semangat kerja para karyawan, dan tanggung jawab yang mereka tunjukkan selama mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa : “Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional” sehingga hipotesis 2 diterima.
4. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk

meningkatkan komitmen organisasional karyawan maka diperlukan pula pada budaya organisasi yang semakin kuat, kepemimpinan yang semakin baik, dan motivasi yang semakin kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis 4 yang menyatakan bahwa : “Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional” sehingga hipotesis 4 diterima.

5. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan jika karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi maka akan semakin loyal dengan organisasinya. Jika seorang karyawan semakin loyal maka pada saat bekerja karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan mereka lebih ambil bagian untuk membantu organisasinya mencapai tujuan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis 5 yang menyatakan bahwa : “Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” sehingga hipotesis 5 diterima.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Teoritis**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dan variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah perlu mencari variabel lain seperti gaya kepemimpinan, dan perlu menambah jumlah responden dan memilih objek yang lebih mudah untuk diteliti.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, berikut dapat diberikan saran-saran:

1. Para manajer atau atasan dari kafe kopi di Surabaya harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi yang sudah ada.

2. Para manajer juga dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adi, B. W. (2013). Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Kepala Sekolah Analysis of the Effect of School Cultural Organization , Leadership and Work Motivation To Organizational Commitment and the Implications To School Principal Perf, 19, 206–221.
- Ashar. (2015). Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli. Didapat dari <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2015/03/19-pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli.html>, 6 Agustus 16.15 WIB.
- Durianto., Sugiarto., Sitinjak. (2001). Strategi Menaklukkan Pasar Meelalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. Pearson custom library*. <https://doi.org/10.1038/259433b0>
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya
- Hill. (1998). *Organizational Behavior Eighth Edition*. India: Thomson Press
- Kuncoro. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis ? Edisi 4. Surabaya: Erlangga.
- Latib, Fathoni. A., Minarsih. M. M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Journal of Management, Volume 2 No. 2*.
- Makplus. (2016). Pengertian Motivasi Serta Definisi Motivasi Menurut Para Ahli. Didapat dari [www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html?m=1](http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html?m=1), 6 Agustus 16.20 WIB.
- Mawardi. Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli. Didapat dari <https://asikbelajar.com/budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>, 6 Agustus 2018, pukul 16.00 WIB.
- Nikpour, A. (2017). International Journal of Organizational Leadership The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65–72.

- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16(4), 473–486.
- Robbins dan Judge. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. British: Pearson Education.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sam. (2019). “Komitmen Organisasi” 11 Pengertian Menurut Para Ahli & (Bentuk Faktor yang Mempengaruhi Indikator). Didapat dari <https://www.dosenpendidikan.com/komitmen-organisasi-11-pengertian-menurut-para-ahli-bentuk-faktor-yang-mempengaruhi-indikator/>, 23 Agustus 17.00 WIB.
- Sarifah. W., Fathoni A., & Minarsih, M. M. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Nusantara Tour Semarang. *Journal of Management Vol. 02 No. 02*.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugeng. (2015). Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli. Didapat dari <https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli.html?m=1>, 6 Agustus 17.00 WIB.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suherman, Jono M Munandar, S. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, VIII(2), 144–156.
- Tobing dan Napitupulu. (2012). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: Erlangga
- Wexley dan Yuki. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.